

Handleplaner 2020-2021

Indhold

[Børn og Skole](#)

[Social og Arbejdsmarked](#)

[Sundhed, Kultur og Omsorg](#)

[Udvikling, Miljø og Teknik](#)

[Stabene](#)

HANDLEPLAN

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE

Børn og Skole 2020-2021

RANDERS



HANDLEPLAN FOR BØRN OG SKOLE 2020-2021

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt	Handlinger i 2019	Handlinger i 2020-2021
BS Chefgruppe	Talentudvikling	Udarbejdelse af strategi for talentudvikling af ledere i sammenhæng med kommunens overordnede lederudviklingsprogram samt for nøglepersoner/faglige fyrtårne/vejledere/koordinatorer.	Mere målrettet kompetence- og lederudvikling til gavn for hele organisationen og ikke kun den enkelte.	Handlingerne beskrevet i 3. kolonne er alle gennemført i 2019.	Fortsat implementering og opfølgning. Fokus på at talenterne undervejs og efter et forløb, får meningsfulde opgaver med relevans for det forløb, de er i gang med. Fokus på meningsfuld opfølgning. Tilbyde hjælp til at søge lederjob efter endt forløb, uanset om det er egen kommune eller anden kommune.
BS Chefgruppe	Organisatorisk læring	Strategi for organisatorisk læring, herunder for: Mestring af relationel koordinering.	Øget udnyttelse af eksisterende viden/kompetencer. Øget medarbejdertilfredshed.	Der er afholdt forskningsforløb med Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse på tværs af chefområderne i Børn og Skole med henblik på at styrke den relationelle	Fortsat implementering af tværfaglige samarbejdsmodel. Fortsat fokus på invitere andre med, både digitalt eller fysisk. Når der arrangeres

		• Kendskab til den tværfaglige samarbejdsmodel. • Læring og vidensdeling på tværs (fx PLF og aktionslæring).	Generel kompetenceudvikling.	koordinering. Erfaringerne herfra bruges i cheformådernes faglige udviklingscentre fremadrettet med henblik på at sikre bedre borgerforløb. • Der arbejdes løbende på at tilpasse den tværfaglige samarbejdsmodel. Modellen har fået god respons, men der er en række fokuspunkter der skal forbedres. Der afholdes nyt tværsektorielt møde i januar 2020. • Der er arbejdet meget med vidensdeling og læring på tværs, men det foregår i høj grad på leder- og chefniveau.	kompetenceforløb inviterer vi på tværs af søjler.
--	--	---	-------------------------------------	---	--

BS Chefgruppe	Organisatorisk læring	Strategisk drøftelse med uddannelsesinstitutioner for eksempel VIA, om at vi tilbyder gratis undervisning fra vores medarbejdere – herunder også gerne forløb, hvor besøg på arbejdspladserne indgår.	Kompetenceudvikling. Øget medarbejdertilfredshed.	Uddannelsesinstitutionerne har fået tilbuddet, men har valgt ikke at tage imod det.	Uddannelsesinstitutionerne får tilbuddet igen. Der udarbejdes tydeligere kommunikation på tilbuddet i denne forbindelse, som kan medtages på de dialogmøder, som forvaltningen har med uddannelsesinstitutionerne.
BS Chefgruppe	Rekruttering	Vi overvejer rette platform ved hvert stillingsopslag. Opretter rekrutteringsprofil på LinkedIn. Videorekruttering, hvor det er relevant.	Flere relevante ansøgere ved ledige stillinger.	De relevante platforme benyttes i høj grad. Særligt LinkedIn, men også andre sociale og professionelle medier alt efter stillingen. Der har været overvejelser om en særlig Børn- og Skoleprofil, men Randers kommunes rekrutteringsprofil benyttes, da den passer til fagforvaltningens ønsker. Videorekruttering har været benyttet i forbindelse med skolechefstillingen.	Fokusset fortsættes. Positiv respons på video i forbindelse rekruttering til dagtilbudschefstillingen.

HANDLEPLAN

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE

Social og Arbejdsmarked 2020-2021

RANDERS



HANDLEPLAN FOR SOCIAL OG ARBEJDSMARKED 2020-2021

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt	Handlinger i 2019	Handlinger i 2020-2021
Fælles kompetenceudviklingsforløb/tværgående projekter i SA JC/Uddannelseshuset og Center for Børnehandicap og Autisme JC/Uddannelseshuset og Rusmiddelcentret JC/Uddannelseshuset og Center for Psykiatri	Styrke samarbejdet om kerneopgaven på tværs af Social og Arbejdsmarked. Kompetenceudvikling Karakteren af fælles kompetenceudvikling kunne bestå i, at medarbejdere fra de forskellige områder "underviser" hinanden i deres fagligheder for derigennem at få kendskab til hinandens fagligheder og hvordan man i fællesskab kan støtte op om det samme mål. <i>OBS: Det er også relevant at tale om fælles kompetenceudvikling på</i>	Fælles kompetenceudviklingsforløb – f.eks. om: 1. Recovery på Recoveryskolen. 2. Viden om autismeområdet. 3. Motiverende Interview(MI). 4. Acceptance and Commitment Therapy (ACT) 5. Overgangen fra "pædagogtil jobpædagog" 6. Job- og beskæftigelse iforhold til borgere med psykisk sårbarhed 7. Socialområdets formidlingsforløb med VIA 8. Socialområdets forløb om gruppeforløb med VIA		Oplæg ved Charlotte Hansen Væksthusets Forskningscenter om resultaterne fra Beskæftigelsesindikatorprojektet. 2 temadage for jobcentret og Center for Socialt Udsatte (arrangeret af jobcentret) om at arbejde beskæftigelsesrettet med psykisk sårbare mennesker.	Kompetenceprojekt sammen med Metodecentret om overgangen fra barn til voksen. Metodecentret: Samarbejdsmodel Rusmiddel og Uddannelse Socialstyrelsen og PWC: Partnerskab om strategisk omlægning af socialpsykiatrien.

JC/Uddannelses- huset og Myndighedscen- tret	<i>tværs af Randers Kommune, som dækker bredere emner end de emner til højre. Kunne man igangsætte fælles kompetenceudvikling?</i>	9. "Hvordan vi bruger FKO på socialområdet" 10. Konflikthåndtering 11. Pragmatisk profil 12. Neuroundervisning 13. Arbejdsmarkedslovgivning i hovedtræk 14. Fremtidens kompetencekrav 15. JobFirst – hvad ved vi der virker – hvordan kan social- og arbejdsmarkeds områdets medarbejdere i fællesskab understøtte dette med deres forskellige indsatser? 16. Viden om småjobs			Partnerskab med Mødrehjælpen sammen med Myndighedscentret. Medarbejderudvikling ifht. Flere skal med 2 Hurtig sagsafslutning for overgang mellem sygedagpenge og jobafklaringsforløb.
---	--	---	--	--	--

medarbejdere ved Specialindsats for Børn & Unge 2019.	sammenlægninger af institutioner.				
Kompetenceplaner for Familiekonsulenterne.	Mere tid til supervision og faglig fordybelse.				
Kompetenceplaner for Center for socialt udsatte, herunder Rusmiddelcentret 2019. Kompetenceplaner for Center for Voksenhandicap 2019. Center for Psykiatri	Faglige metoder/viden. Faglige metoder/viden Kompetenceudviklingsforløb for HK'ere. Teamudvikling i Udviklingshuset i forbindelse med omlægning af indsatsen.				Intern uddannelse inden for ACT-metoden. Der arbejdes med åben dialog og netværksmøder Recovery Projekt i psykiatrien. Uddannelse i MI-metoden

Jobcentret Jobcentret 2019 Kompetenceudvik- lingstiltag. Tværgående Jobcentret Implementering af Talegenkendelse (TGK) 2018-2019. Uddannelses- huset/UUR	Generel faglige udvikling internt i afdelingerne. Implementering af TGK som led i effektivisering gennem digitalisering.			17 HK'ere uddannet til socialformidlere. Team udviklingsforløb. Løbende tiltag på personalemøder/team- møder m.v. Uddannelse af superbrugere og brugere i TGK.	Effektstyring/friere rammer i beskæftigelseslovgivningen (PLUSS_Projektet) SMART-model At fastsætte præcise og målbare mål sammen med borgeren Progressionsmål sammen med Daghøjskolen Intern uddannelse ved fagkonsulenter: • Processuel beslutning, at skrive en afgørelse Fremrykket og integreret behandling og
--	--	--	--	--	--

Jobhuset					beskæftigelsesindsats for unge med psykiske lidelser. (Region Midt og Discus) Rekrutteringsanalyser og virksomhedernes jobsøgningsstrategier. (Ballisager) Jobsøgning via sociale medier ((Bigum & Co) Selvværd/Stress i målgruppen – samarbejde med Recovery-skolen Intern vejledning i handicapkompenserende ordninger. Intern uddannelse ved faglig konsulent – lovgivning, metode i samtalen med borger. Ekstern konsulent metode i interne jobsøgningstilbud. Kompetenceudvikling ifht. Flere Skal med 2
Udviklingshuet					
Bedre stillingsopslag og formidling heraf	Rekruttering	Mere kreative stillingsopslag.Brug af LinkedIn. Videoer.Nudging.		Sektor MED Social har afholdt temadag 11. juni 2019 om rekruttering og kompetenceudvikling. Der er efterfølgende udarbejdet en tids- og	

		Større fokus på hvordan vi får solgt Randers Kommune og vores område.		handleplan for en rekrutterings- og kompetencestrategi på Socialområdet, som er godkendt på Sektor MED Social 19. november 2019.	
Kortlægning af nye medarbejderes behov i forbindelse med jobstart	Fastholdelse Vi skal have noget viden, før vi går i gang - også viden om hvor mange nye medarbejdere, vi får hvert år. Vi skal formentlig indstille os på, at "unge" i dag ikke nødvendigvis er i den samme stilling lige så mange år som før i tiden.	Tale med de nye medarbejdere – hvad har de behov for/hvad lægger de vægt på.			Lederne vil deltage på jobmesser for at få et bedre indtryk af potentielle kandidaters indtryk af jobcentret som arbejdsplads. Vil udvikle intro-model, hvor nye medarbejdere også for en intro på tværs af jobcentret og et helhedsbillede af arbejdspladsen
Jobcentret					

					Tiltage i retning af netværksdannelse på tværs af jobcentret Fastholdelse - øje på op/ned i tid i forhold til livsperiode (småbørnsforældre /seniorer)
"Onboarding-programmes"	Fastholdelse Det er relevant at tænke i fælles onboarding-programmer i Randers Kommune.	Drøftelse af programmer for onboarding/introduktion med fokus på fastholdelse. Vigtigt at huske udførelset. LOM nedsætter hver deres arbejdsgruppe, som udarbejder forslag til centrets mentor-ordning.Hvor der tages hensyn til: • Lang intro • Differentieret indlæring • Tydelig plan for faglig udvikling • Fokus på hele arbejdspladsen, herunder f.eks. kultur, omgangstone,	Bedre fastholdelse. Sikre en hurtigere integration af medarbejderne i organisationens strategier, mål og metoder.	Kvartalsvise velkomstarrangementer.	

Hvordan kan vi være med til at udvikle uddannelserne så de unge er klædt på med de kompetencer, vi efterspørger. Samtidig med at vi kan være et aktivt valg når de unge skal vælge uddannelse.		mulighed for ny fysisk indretning og teknologi – E-learning Sociale arrangementer Arbejdsgruppe nedsættes på tværs af LOM'erne gerne med repræsentanter som er elev- uddannelsesansvarlig, en af centerlederne er "formand", sekretær findes blandt medlemmerne i arbejdsgruppen, alternativt kan centerleder vælge en i egen afdeling. Fokus på samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og udvikling af uddannelserne De gode historier Optimering af jobannoncer (Sociale medier) Faglighed og faglig udvikling/fag fællesskab Undersøgelse blandt de unge			Socialområdet har afholdt samarbejds møder med SoSu-skolen (31.10 2019 og VIA 25.02.2020.
---	--	---	--	--	--

Turnusordning for myndighedsrådgivere og med tilhørende netværk	Fastholdelse og tværfaglighed Øge styrken af samarbejdet på tværs af Social og Arbejdsmarked og andre forvaltninger.	Turnusordning for myndighedsrådgivere og opbygning af netværk fra dag ét af, hvilket vil gøre samarbejde lettere på sigt, når man kender hinandens fagligheder og det fælles mål – borgerne i beskæftigelse. Myndighedsrådgiverne kunne skifte mellem social og arbejdsmarked (og måske andre forvaltninger) de første par år.	Øget kendskabet til hinanden med henblik på at skabe bedre samarbejde om borgeren.		
Projekt Relationel Kapacitet	Styrke den relationelle kapacitet mellem socialområdet og arbejdsmarkedsområdet for at understøtte en større helhedsorientering af indsatsen over borgere, der er ledige og har sociale- og psykiske vanskeligheder. Der er udarbejdet en fælles plan, som der arbejdes og opfølges ud fra.	Mødeforums op tværs af områderne. Temadage for alle medarbejdere, hvor indsatsen introduceres og erfaringer drøftes.	I 2018 blev der på tværs af afdelinger i Social og Arbejdsmarked lavet en undersøgelse af det tværgående samarbejde (den relationelle kapacitet) afdelingerne imellem. Undersøgelsen viste, at det var stort udviklingspotentiale. I 2020 er en lignende undersøgelse		Temaeftermiddag i februar 2020 for medarbejdere, som har borgere i relationel kapacitet.

			foretaget med væsentligt bedre resultater på tværs af de tilbud, som indgår i Relationel Kapacitet-samarbejdet.		
--	--	--	---	--	--

HANDLEPLAN

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE

Sundhed, Kultur og Omsorg 2020-2021

RANDERS



HANDLEPLAN FOR SUNDHED, KULTUR OG OMSORG 2020-2021

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt	Handlinger i 2019	Handlinger i 2020-2021
Lene Jensen/Christina Breddam Demensvenlig kommune og et inkluderende lokalsamfund 2018-2021	Strategi/tiltag for at kompetenceudvikle medarbejdere og ledere på omsorgsområdet i forhold til viden og kompetencer om demens. Dette sker som et led i at være en demensvenlig kommune, hvor borgere, pårørende og sundhedsfagligt personale aldrig skal være alene med demens.	Nye organisering og uddannelse af demensnøglepersoner Kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere på tværs af distrikter, sygepleje, træning og visitation i socialpædagogiske kompetencer til at understøtte og interagere med borgere med demens.	Ledere og medarbejdere er klar til at understøtte og vejlede borgere med demens og deres pårørende på omsorgsområdet. Ligesom organisationen bliver klar til at imødekomme et stigende antal borgere med demens.	Undervisning af medarbejdere i udeområdet (SOSU, sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, visitatorer og ledere) ift. socialpædagogiske kompetencer. Forløbet afsluttes i 2019 med en evaluering og en fælles konference. E-learning (nationalt videnscenter for demens) – fortsat uddannelse ift. viden om demens for alle medarbejdere på omsorgsområdet. Herudover er demensnøglepersoner blevet opkvalificeret.	Undervisning af resterende medarbejdere i udeområdet (SOSU, sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, visitatorer og ledere) ift. socialpædagogiske kompetencer. Opkvalificering af demensnøglepersoner.
Lene Jensen/Christina Breddam Det borgernære	Strategi/tiltag for at kompetenceudvikle medarbejdere på omsorgsområdet ift. at	Opkvalificering og særlige funktioner. APN-sygeplejerske, specialuddannelse i borgernær sundhedsvæsen.	Styrke organisation på sundheds- og omsorgsområdet til at varetage flere komplekse	6 sygeplejersker er blevet uddannet i borgernær sygepleje. Det var ikke muligt at få optaget en sygeplejerske i 2019, der afventes i stedet	En sygeplejerske påbegyndt uddannelse i APN (Advanced Practise Nurse) i september 2020.

sundhedsvæsen 2018-2021	varetage mere komplekse sundhedsfaglige opgaver. Dette sker som et led i at reducere genindlæggelser, tidlig opsporing, styrkelse af akutfunktioner og udgående sygehusfunktioner	Ansættelse af farmaceut til undervisning og vejledning i medicin håndtering. Opkvalificering ift. psykiatri for sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, SOSU-personale m.fl.	sundhedsfaglige opgaver bl.a. som følge af oplæg til ny sundhedsreform og opgaveglidningen fra sygehuset samt behovet for et tættere samarbejde med den almene praksis.	optagelse i september 2020 ift. APN. Der etableres et samarbejde med 2 af byens apoteker til opkvalificering ift. medicin håndtering i stedet for ansættelse af en farmaceut. Igangsæt et kursusforløb i samarbejde med Region Midts kursusafdeling ift. psykiatri for sygeplejersker på omsorgsområdet og tandplejen. Forløbet er fra november 2019 til juni 2020. Ift. Randers Sundhedscenter gennemføres en halv temadag, hvor medarbejderne opkvalificeres i samarbejde med Center for psykiatri mhp. at få et nærmere kendskab til recovery tilgangen og et fælles fagsprog.	Der er etableret samarbejde med et af byens apoteker ift. kvalitetssikring af borger medicin og kompetenceudvikle medarbejdere. Forløber fra august 2020 - maj 2021. Opkvalificering af medicinnøglepersoner på centre og ude-området. Kursusforløb vedr. psykiatri for sygeplejersker er udsat grundet corona og forventes afsluttet i november 2020. Halv temadag, hvor medarbejdere på Randers Sundhedscenter opkvalificeres i samarbejde med Center for Psykiatri mhp. At få nærmere kendskab til recovery-tilgangen og fælles fagsprog. Temadagen blev udskudt grundet corona, men afholdes. Afdækning af opgavedeling ift. dysfagi (synke-problematikker) på omsorgsområdet. Herunder behovet for kompetenceudvikling,
------------------------------------	---	--	--	---	---

					Opkvalificering af medarbejdere ifbm. udrulning af KOL-hjemmemonitorering i samarbejde med Region Midt.
Lene Jensen Rehabilitering 2018-2021	Strategi/tiltag for implementering af ny rehabiliteringsmodel på omsorgsområdet med henblik på at skabe sammenhængende forløb for borgerne med udgangspunkt i borgerens egne ønsker, ressourcer og behov	Etablering af borgerteams til intensive forløb for borgerne med udgangspunkt i egne ønsker, behov og ressourcer. Praksisnært kompetenceforløb for ledere og medarbejdere på tværs af ude-distrikter, sygepleje, trænings- og aktivitet, samt visitation til at understøtte det tværfaglige samarbejde og koordinering af borgerens forløb og målarbejdet.	Styrke organisationen til at arbejde sammenhængende, koordinerende og tværfagligt. Styrke samarbejdet med borgeren, arbejde med mål og tage udgangspunkt i borgernes egne ønsker, ressourcer og behov – og understøtte borgerens egen mestring i hverdagen.	Alle medarbejdere i ude-området (SOSU, sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, visitatorer og aktivitetsmedarbejdere er blevet uddannet i rehabilitering som arbejdsmetode og i det tværfaglige rehabiliterende møde (DTR).	Forløb for forandringsagenter på centre ift. at være rollemodeller og implementere den rehabiliterende tilgang. Kick-off for alle medarbejdere på centrene (september) ift. rehabilitering. Undervisning af medarbejdere på centrene ift. tværfaglige møder og koordinering om borgerens ressourcer og behov (oktober-december 2020). Praksisnær kompetenceudvikling på centrene (oktober 2020 – 2021). Workshop for center- og ernæringsledere vedr. forandringsprocesser. Praksisnær understøttelse af implementering af rehabilitering i ude-området.

Lene Jensen Rekruttering til social- og sundhedsuddannelser	Strategi/tiltag for rekruttering – et samarbejde mellem omsorg, UU, FOA og Randers Social- og sundhedsskole for fortsat at sikre kvalificerede ansøgere til social- og sundhedsuddannelser.	Samarbejde på tværs for sammen at sætte nye tiltag i værk. Forløb på plejecentre for 8. klasses elever. Kampagne på FB og Instagram med gode historier og lokale influencere. Forsøg med elevløn på GF2 Læringsmiljøer	Kvalificerede ansøgere til de 3 årlige optag af elever til social- og sundhedsuddannelser. God omtale og videndeling om omsorgsområdet – samt om social og sundhedsuddannelserne.	Der har været gennemført forsøg i 2019 med at tilbyde forløb på plejecentre for 8. klasses elever og køre kampagner på FaceBook og Instagram. Der er opstart på SOSU-projekt for ledige i samarbejde med Jobcentret med opstart i en forsøgsperiode fra 2019 til 2021. Der sættes ekstra fokus på læringsmiljøer med initiativet en fælles strategi for rekruttering, introduktion og fastholdelse på omsorgsområdet.	Fælles opkvalificering af praktik- og kliniske vejledere. Påbegynder nyt forløb med ledige i samarbejde med jobcenter i august 2020 – 2022. De starter på før-SOSU forløb og har derefter mulighed for uddannelsesaftale med grundforløb 2 og social- og sundhedshjælper uddannelsen. På baggrund af den overordnede strategi om rekruttering og kompetenceudvikling igangsættes proces med at udarbejde konkrete initiativer ift. forbedring af rekruttering, onboarding, fastholdelse og employer branding på omsorgsområdet.
Christina Breddam/Lene Jensen Sundhedskompetencer 2020	Afdækning af behov for udvikling af medarbejdernes sundhedskompetencer og sundhedspædagogik – tage udgangspunkt i	Rehabiliteringsenheden har gode erfaringer med at screene borgers sundhedskompetencer mhp. at anvende en kommunikationsstrategi,	Som følge af projektet har medarbejderne fået en øget bevidsthed omkring egen kommunikationsform	Temadagen omkring screening af borgers sundhedskompetencer er planlagt til gennemførsel i 2020.	Temadag om screening af borgers sundhedskompetencer (udskudt pga. corona).

	rehabiliteringsenhedens erfaringer. Videndeling ift. Rehabiliteringsenhedens erfaringer med at screene borgere ift. sundhedskompetence	som passer til borgerens sundhedskompetence. Disse erfaringer videreformidles til de øvrige medarbejdere i Randers Sundhedscenter på en temadag.	med borgerne. Dette ønskes udbredt til alle medarbejdere på Randers Sundhedscenter og på sigt omsorgsområdet.		
Christina Breddam Rekruttering til sundhedsplejen og tandplejen 2020	Afdækning af fremtidige udfordringer ift. rekruttering til sundhedspleje og tandpleje – strategi for at skabe attraktive miljøer.	Planlægning og nedsættelse af en arbejdsgruppe i tandplejen og med repræsentanter for uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer med henblik på at udforme en strategi og fælles initiativer.	Rekruttere kvalificeret arbejdskraft til den kommunale tandpleje fremadrettet.	Arbejdsgruppen startes op primo 2020.	Arbejde med rekruttering til Tandplejen Randers forventes at omhandle branding af Tandplejen og muligt samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner og HK Østjylland (klinikassistenternes fagbevægelse). Tiltag ift. sundhedsplejen er udskudt ift. corona - udarbejdet i 2020-2021.

HANDLEPLAN

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE

Udvikling, Miljø og Teknik 2020-2021

RANDERS



HANDLEPLAN FOR UDVIKLING, MILJØ OG TEKNIK 2020-2021

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt	Handlinger i 2019	Handlinger i 2020-2021
Rekruttering	Vi vil brande UMT som en attraktiv arbejdsplads for at skabe et forbedret rekrutteringsgrundlag. Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere/ skabeloner i personalerekrutteringssystemet.	Fortælle, at der her ikke er øvebaner – det er lige på, og der er masser at lære. Der er en god balance mellem generalist og specialist i størrelsen på Randers Kommune Der er helhed i opgaverne – vi arbejder i borgernes tjeneste. Fortælle om de spændende projekter, der finder sted i Randers Kommune og som man kan komme til at arbejde med.	Forbedret rekrutteringsgrundlag	Kommunikationen er i 2019 blevet mere strømlinet. Der kommunikeres flere historier og sociale medier – særligt linkedIn - bruges proaktivt til at fortælle historierne om Randers Kommune. Der er derudover arbejdet med at få flere studerende tilknyttet i form af studentermedhjælpere eller praktikanter.	Kommunikationen er et fortsat fokuspunkt. Der modtages mange ansøgninger til langt de fleste stillinger. Flere studentermedhjælpere er blevet ansat.
Introprogram Chefgruppen/direktør UMT	Velkomst for nye medarbejdere og opfølgning på denne fx efter 3 mdr. og 6 mdr. Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere.	Nye medarbejder kommer sammen med sektionsleder til en snak med direktør. Fx kvartalsvis (behovsbaseret) holdes intromøde/-kursus for nye medarbejdere (deltagelse af kommunaldirektør og direktør for UMT)	Sikre fastholdelse af nye medarbejdere	Tjeklisten er opdateret. Nye medarbejdere mødes med direktøren.	Introprogrammet kører fortsat

Tværgående mentorer for nye medarbejdere	Formålet er at sikre bedre tværgående kendskab. Skrives ind i tjeklisten til modtagelse af nye medarbejdere	Alle nyansatte i forvaltningen frem til udgangen af 2019 skal have en mentor fra en anden sektion – måske skal de skifte efter en periode.	Bedre tværgående kendskab, bedre fagligt samarbejde. Evalueres efter et år.	Initiativet blev iværksat, men har ikke kørt på fuld kraft hele året. Initiativet genstartes og evalueres i 2021	Pga. budgetudfordringer og corona er initiativet endnu ikke opstartet.
Samlet overblik over personalemæssige forhold	Afdækning af aldersfordeling, personaleomsætning, kompetenceudviklingsbehov mm i de forskellige sektioner mhp. på at vurdere, hvor der især er udfordringer og hvilke tiltag, der skal sættes i værk for at imødekomme dem.	Personale og HR trækker oplysninger ud. De enkelte chefer tilføjer viden fra eget chefområde	Overblik over udfordringer ift. rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling i UMT.	Overblikket er udarbejdet og gennemgået. På baggrund af materialet er der sikret lærepladser til at imødekomme eventuelt kommende generationsskifte samt arbejdet mere med praktik og studentermedhjælpere.	Lærepladserne er fastholdt
Kompetenceudvikling Chefgruppen/direktør UMT 2019	Kompetenceudvikling Hvordan gør vi det? Hvordan skal vi gøre?	Hvordan gør man andre steder? Beskrivelse/synliggørelse af hvilke steder og på hvilke måder man kan tilegne sig viden.	Mere sidemandsoplæring. Mere viden på tværs i organisationen.	Indsatsen har afventet den tværgående afdækning af læringsplatform.	De fleste sektioner har arbejdet med at opbygge de interne samarbejdskompetencer. Der arbejdes stadig med sidemandsoplæring
Forbedrede kompetencer	Styrke IT-kompetencer nogle steder i organisationen.			Der er arbejdet med implementering af nye digitale løsninger til understøttelse af arbejdsgange og de heraf	De nye digitale værktøjer er stadig under implementering

	Sikre mod videnstab ved projektorganisering.			fornødne kompetencer til løsning af opgaverne er understøttet dels af central konsulent og dels af sidemandsoplæring	
Forbedret teamsamarbejde 2019	Fokus på at sikre den bedste ressourceudnyttelse gennem forbedret teamsamarbejde – fordeling af ressourcer/ kompetencer/opgaver	Klar forventning til medarbejderne om at sikre en god videndeling/- overdragelse	Forbedret ressourceudnyttelse	De fleste sektioner har arbejdet med insightsprofiler, og de forbedrede samarbejdsrelationer, det giver.	Der arbejdes med samarbejdet på tværs af sektioner i 2020 og 2021
Fælles udviklingsplan for UMT 2019	Sætte tværgående hold på opgaver og sikre synlig udpegning af fælles projekter i organisationen.	Arbejde med matrix-organisering på større projekter.	Bedre samarbejde på tværs – bedre udnyttelse af faglige kompetencer.	Der er fastsat 6 tværgående projekter, der opstartes og bemandes primo 2020	Projekterne følges fortsat i 2020 og 2021
Samarbejde med uddannelsesinstitutioner 2019	Systematisering af samarbejdet med relevante uddannelsesinstitutioner i forhold til praktikker mv. mhp. at "sluse" medarbejdere ind i organisationen, mens de stadig er studerende.	Afdækning af relevante uddannelsesinstitutioner for forskellige medarbejdergrupper. Afdækning af, hvilke institutioner, der allerede nu er aftaler med.	Studerende på relevante uddannelsesinstitutioner bliver opmærksomme på UMT som en attraktiv arbejdsplads. Fortsætter evt. i job direkte efter studiet, søger opslåede stillinger, anbefaler UMT til andre.	Der er arbejdet med et øget antal studentermedhjælpere for at fremme kendskabet til Randers kommune som arbejdsplads. Derudover er der arbejdet med flere praktikanter og elever	Der er pt. ikke mulighed for at øge antallet af studentermedhjælpere og praktikanter yderligere. Den hidtidige indsats fortsættes.

HANDLEPLAN

FOR **REKRUTTERING** OG **KOMPETENCEUDVIKLING**
I RANDERS KOMMUNE

Stabene 2020-2021



RANDERS



HANDLEPLAN FOR STABENE 2020-2021

Initiativnavn, chefansvar og periode	Beskrivelse	Første handlinger	Effekt	Handlinger i 2019	Handlinger i 2020-2021
Digitalisering og robotteknologi i fagforvaltninger og stabene Økonomi, IT og Digitalisering, Personale og HR	Tværgående initiativ der dels har fokus på at afsøge muligheder for digitalisering af administrative arbejdsgange, og dels effektivisere og optimere konkrete arbejdsprocesser gennem implementering af robotteknologi.	- Konferencedag for administrative medarbejdere og deres ledere om fremtiden og digitale muligheder. - Implementering af robotteknologi både i fagforvaltningerne og stabene. - Workshops indenfor personaleadministration. - Udbud af løn- og økonomisystem.	Øge viden om digitale muligheder og anvendelsen af robotteknologi. Styrke videndelingen om digitalisering og robotteknologi på tværs i organisationen. Sikre en effektiv kommunal administration der udnytter teknologiens muligheder.	Konferencedag om digitale kompetencer gennemført - Konference <i>"Dit arbejde i en digital tid"</i> gennemført med ca. 250 deltagere. Derudover er gennemført 2 hold på modulet <i>Digital service og innovation</i> på akademisk niveau for administrative medarbejdere. Implementering af robotteknologi - Indenfor digitalisering og robotteknologi er der implementeret App løsninger, således at håndtering af Serviceloven er digitaliseret. Derudover er der på en række fagområder udviklet og idriftsat robotløsninger, der automatiserer administrative	Implementering af nyt økonomi- og indkøbssystem - Implementering af nye systemer pågår. Kompetenceudviklingsaktiviteter - Intern digitaliseringsmesse gennemført i september 2020 med henblik på tværgående videndeling og inspiration. - DOL modul for ledere i <i>digital transformation</i>. RPA/Digitalisering - Fortsat udvikling af RPA-løsninger mv. mhp. effektivisering af arbejdsgange. Fokus på IT-sikkerhed

				arbejdsgange (bl.a. vedr. registrering af arbejdsskader og betaling af lægeregninger). Workshops indenfor personaleadministration gennemført 2 personalejuridiske workshops målrettet ledere, 3 personalejuridiske workshops målrettet Omsorg. Udbud gennemført - Udbudsmateriale udarbejdet og udbud af løn- og økonomisystem gennemført.	- Awareness-aktiviteter mhp. øgede kompetencer hos ledere og medarbejder ift. it-sikkerhed. Fx beskyttelse af passwords, undgå phishing mails etc. Kommunikation - En række kurser i opgraderet betalingsløsning/webshop. - Afprøvning af mulige systemer samt hjælp til afvikling af online borgermøder/byrådsmøder m.v.
Ny fælles projektmodel Tværgående gruppe (Økonomi er tovholder)	Som led i arbejdet med at videreudvikle kompetencer indenfor ledelse og deltagelse i projekter, fortsættes arbejdet med en ny fælles projektmodel i Randers Kommune.	- Fælles workshop mhp. inputs til færdiggørelse af projektmodel (afslutning af pilotprojekt). - Kursustilbud vedr. projektarbejde og projektledelse: intro til projektmodellen samt projektledelsesuddannelsesf orløb rettet mod projektledere såvel	Sikre fælles afsæt for projektarbejde i kommunen. Understøtte projektledere og medarbejdere i det løbende projektarbejde. Understøtte videndeling på tværs af afdelinger. Styrke kompetencerne inden for projektarbejde og	Fælles projektmodel lanceret - Den fælles projektmodel blev lanceret på Broen i september. Videreudvikling af hjælpeværktøjer - Der arbejdes løbende med at kvalificere hjælpeværktøjerne i projektmodellen.	Kursustilbud i projektmodellen til ledere i Randers Kommune.

		som projektmedarbejdere.	projektledelse bredt i organisationen.	Kursustilbud i projektmodellen gennemført Der er gennemført et 2-dags kursus i projektledelse med afsæt i projektmodellen. Desuden forberedes et kortere, internt introduktionskursus til projektmodellen.	
Tværgående Uddannelsesaktiviteter Tværgående gruppe (Økonomi er tovholder)	Udvikling af kursusaktiviteter på økonomi, kommunikation og digitalisering ved brug af såvel interne som eksterne undervisere. Styrke stabenes forståelse af service og support ved et tværgående kompetenceforløb.	- Fælles koordinering af kursusudbud på økonomiområdet. - Løbende vurdering og justering af kursusudbuddet på økonomiområdet. - Fælles koordinering af kursusudbud på løn- og fraværsområdet. - Løbende vurdering og justering af kursusudbuddet på løn- og fraværsområdet. - Kurser i at skrive et letforståeligt sprog og i at udarbejde letforståelige dagsordener. - Kurser i at kommunikere med	Understøtte løbende kompetenceudvikling på økonomiområdet, som matcher ønsker og behov. Understøtte løbende kompetenceudvikling på løn- og fraværsområdet, som matcher ønsker og behov. Færre klager da borgeren forstår, hvor vedkommende er i en proces og bedre oplevelse af service hos borgeren. Øget åbenhed, gennemsigtighed samt understøtte inddragelse og samskabelse.	Uddannelse indenfor økonomiområdet gennemført - Der er gennemført en række kurser inden for økonomiområdet. Uddannelse indenfor kommunikationsområdet gennemført - Der er gennemført en række kurser i hjemmeside-formidling. - Der er gennemført oplæg om kritiske forældrehenvendelser og om at forstå borgeren.	Uddannelse indenfor økonomiområdet 2020-2021 - Der planlægges en ny bølge af kurser i forbindelse med uddannelse i det nye økonomi- og indkøbssystem og senere i forbindelse med det nye vagplansystem. Uddannelse inden for kommunikationsområdet - En række kurser i opgraderet betalingsløsning/webshop. - Fortsættelse af kurser i hjemmesideformidling. - Oplæg om at kommunikere, så målgruppen forstår det.

		borgere, håndtere den kritiske borgerhenvendelse og forældrehenvendelse. Sidstnævnte kurser udbydes efter behov og skræddersys til de enkelte afdelinger.			• Fortsættelse af kurser i at gøre hjemmesider tilgængelige. • Kurser i at erstatte pdf'er på hjemmesider med et webtilgængeligt alternativ. • Kurser i at gøre dokumenter og PowerPoint tilgængelige. • Løbende udarbejdelse af materiale om det gode online-møde.
Fælles E-læringsplatform og kursusportal i Randers Kommune IT og Digitalisering - Udvikling, Miljø og Teknik - Personale og HR	Tværgående initiativ der har til formål at afdække mulighederne for et fælles LMS-system til Randers Kommune, som kan håndtere og udvikle egne e-læringskurser samt håndtere administrationen af udviklingsaktiviteter og kurser for både interne og eksterne kurser og kursister.	Nedsætte arbejdsgruppe og udarbejde projektbeskrivelse for henholdsvis: • Markedsafdækning. • Intern behovsafdækning.	Et samlet overblik over læringsaktiviteter i Randers Kommune (dataudtræk). Effektiv administration af kurser. Medarbejdere og ledere kan selv udvikle e-læringskurser der er direkte målrettet deres behov, dog har hver fagchef ansvar for godkendelse og kvalitetssikring (effektiv og fleksibel system-/fagtræning, introduktion, platform for videndeling etc.).	Igangsæt arbejdsgruppe, projektbeskrivelse, markedsafdækning og intern behovsafdækning • Udarbejdet projektbeskrivelse. Igangsæt afdækning af behov for fælles LMS system, økonomi, systemejere og markedet indenfor e-learning. • I 2020 færdiggørelse af notat til sekretariatschefgruppe og direktion til beslutning ift. den videre proces.	Fortsat arbejdsgruppe Der arbejdes fortsat med initiativet, hvor der skal tages stilling til om Randers Kommune skal skifte til et nyt tværgående LMS system.

Professionel lederrekruttering Personale og HR	Initiativ der har til formål at styrke professionaliseringen af rekruttering af ledere i Randers Kommune. Initiativet skal sikre en ordentlig rekrutteringsproces, der imødekommer forskellige rekrutteringsudfordringer og optimerer på processen fra A-Z.	• Indstilling til direktionen vedr. professionel lederrekruttering. • Information om rekrutteringsprocessen og hjælpeværktøjer gennem diverse kommunikationskanaler. • Udbud af workshops (herunder <i>Den gode rekrutteringsproces</i>). • Anvendelse af rekrutteringsdata til identificering af mulige udfordringer i rekrutteringsprocessen.	Sikre effektiv og professionel rekruttering af ledere. Hjælpeværktøjerne kan understøtte decentrale lederes rekrutteringer af ledere og medarbejdere. Med HR som sparringspartner kan mulige rekrutteringsudfordringer spores tidligt i processen.	Indstilling vedr. Professionel lederrekruttering godkendt i direktionen. Information om rekrutteringsproces gennemført • I 2019 er der udformet værktøjer på Broen til medarbejder- og lederrekruttering. • Rekrutteringskonsulent i tæt samarbejde med den ansættende leder. • Forbedring af rekrutteringssystem, hjemmeside, overgang fra Signatur til SD. Udbud af workshops gennemført • Kompetenceudvikling for ledergrupper mhp. styrket rekrutteringsproces. Anvendelse af rekrutteringsdata gennemført • Datapakker eks. omhandlende alderssammensætning, egen opsigelser og rekruttering er udarbejdet til de store velfærdsområder.	Fortsat udvikling af rekrutteringsproces og kompetencer • Forsatte forbedringer af rekrutteringssystem, hjemmeside, BROEN mv. • Fortsat kompetenceudvikling for ledergrupper mhp. styrket rekrutteringsproces. • Fortsat udvikling på datapakkerne i forhold til rekrutteringsudfordringer.
--	---	--	--	--	--

Rekruttering og onboarding – En helhedsorienteret tilgang Økonomi - IT og Digitalisering - Kommunikation - Personale og HR	Tværgående initiativ der har til formål at bygge bro mellem rekruttering og onboarding, så processerne i forløbet opleves smidige og overskuelige for såvel den ansættende leder/afdeling og for ansøgerne. Initiativet skal bidrage til en helhedsorienteret tilgang og effektive administrative processer, hvor rekruttering og onboarding spiller sammen, så der skabes et godt fundament for fastholdelse.	• Kortlægning af hvordan processerne opleves. • Pilotprojekt i stabene. • Afdækning og undersøgelse af erfaringer med et onboardingsystem. Herunder andre kommuners erfaring med Signaturs onboardingsystem.	• Overskuelig modtagelses/ introduktions-proces. • Mindske tidsforbrug på planlægning af introduktionsforløb (standard introduktionsforløb som kan tilpasses til kultur og regler på den enkelte arbejdsplads/den enkelte medarbejder der skal ansættes). • Mere professionel og systematisk introduktion til arbejdspladsen, som sikrer en bedre modtagelse – og fastholdelse – af nye medarbejdere.	Kortlægning gennemført • Kortlægning af de forskellige faser i rekrutterings- og onboardingprocessen samt overgangen mellem de to processer. Pilotprojekt gennemført • Optegning af flows i den systemiske/tekniske del af onboardingprocessen. • Udarbejdelse af materialer til understøttelse af onboardingprocessen, der kommer på Broen under siden <i>Introduktion af nye medarbejdere</i>. Afdækning af onboarding gennemført • Optimering af systembaserede processer omkring onboarding så som autorisationsblanket mm. • Gennemført onboarding undersøgelse blandt nyansatte.	Kompetenceudvikling og udvikling af systemer • Fortsat workshops om onboarding for ledere. • System understøttelse af offboarding. • Fortsat onboarding undersøgelse blandt nyansatte. • Offboardingundersøgelse igangsat i 2020.
---	---	--	---	--	--

				Offboarding undersøgelse udvikles	
Lederakademi i Randers Kommune Personale og HR 2018 - 2020	Initiativ der samler kommunens mange lederudviklingsaktiviteter. Initiativet har til formål at igangsætte aktiviteter der giver mulighed for fortsat udvikling af ledelse gennem sparring, videndeling og netværk på tværs af organisationen.	- Igangsætning af forløb for chefer og direktører. - Mentorordning. - Lederafklaring. - Lederaspirant forløb. - Stærkere forankring af DOL. - Fokus på effektive lederteams.	- Styrke videndeling og netværk på tværs af kommunens ledere. - Øge organisationens sammenhængskraft - Styrke intern rekruttering og uddannelse af dygtige ledere.	Forløb for chefer og direktører gennemført under G24 - Forløb for G24 med temaet <i>Chefer skal og udvikle driften</i> i forlængelse af Ledelseskommisionens anbefaling. Mentor ordning gennemført - Revitalisering af mentorprogram for ledere. Der er iværksat 8 mentor-mentee par. Lederafklaring gennemført - Lederafklaringsforløb med 14 deltagere. Lederaspirantforløb - Forløbet er udviklet og gennemføres i 2020-2021. Fokus på effektive lederteam - Åbne workshops for ledere samt skræddersyet workshops for områder	Fortsat Lederakademi herunder: - Lederaspirant forløb er igangsat med 29 deltagere. - Lederafklaring - Velkomst nyansatte ledere - DOL uddannelse - Mentor ordning - Workshops for ledere - Individuelle lederteams udvikling

				Herudover er der arbejdet med - DOL uddannelse hvor 14 ledere har afsluttet uddannelsen og 17 nye deltager i 2019. - Velkomst for nye ledere er gennemført første gang september 2019.	
Udvikling af arbejdsmiljøindsatsen (Personale og HR)	Initiativ der har til formål at sikre en kontinuerlig udvikling af arbejdsmiljøindsatsen og øge videndelingen på tværs indenfor området.	- Personale- og arbejdsmiljøredegørelse. - Arbejdsmiljøkonference. - Trivselsmåling for hele organisationen. - Undervisning i Arbejdsmiljø og MED.	Sikre datainformerede beslutninger og øge videndeling på tværs af organisationen. Bidrage til bedre trivsel og arbejdsglæde på arbejdspladserne.	Personale og arbejdsmiljøredegørelse gennemført - Indhold: Generelle personalepolitiske data, data i forhold til Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling, data omhandlende arbejdsmiljø og trivsel. Arbejdsmiljøkonference gennemført - Konferencen "På forkant med arbejdsmiljøet" er gennemført i oktober 2019 med i alt ca. 600 deltagere. Trivselsmåling gennemført - Informationsmøder gennemført med 370 deltagere, information udsendt på mail, BROEN	Personale og arbejdsmiljøredegørelsen: Personale og arbejdsmiljøredegørelsen redegør for indsatser indenfor Strategi for rekruttering og kompetenceudvikling. Trivsel og arbejdsmiljø - Fortsat arbejde med uddannelse indenfor MED og arbejdsmiljø. - Fortsat fokus på arbejdsmiljømål.

				og i e-boks. Trivselsmåling udsendt. Undervisning i arbejdsmiljø og MED gennemført Kompetenceudvikling af MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisation en herunder uddannelse, workshops og brush-up koncept.	
Udvikling af Ligestillingspolitik i Randers Kommune (Personale og HR, Kommunikation)	Byrådet besluttede på møde den 22. juni 2020 at igangsætte en proces for udvikling af en ligestillingspolitik, som skal sikre optimale rammer for ligestilling og lige behandling, både for borgere og medarbejdere. Initiativet skal understøtte Randers Kommune som en attraktiv arbejdsplads, med gode og udviklende vilkår/muligheder for alle.		Ligestillingspolitikken skal bidrage til at sætte fokus på ligestilling og sikre optimale rammer for ligestilling og lige behandling, både for borgere og medarbejdere i Randers Kommune.		Procesplan fremlægges for Økonomiudvalget den 28. september 2020. Udviklingsarbejdet vil involvere såvel det politiske niveau, MED systemet, ledelsen i Randers Kommune og foreningslivet. Ligestillingspolitikken skal fremlægges til endelig godkendelse af HMU, ØU og BY inden sommerferien 2021.
Lancering af nyt MUS/LUS/TUS materiale (Personale og HR)	Lancering af nyt MUS/LUS/TUS materiale. Der er udviklet et nyt materiale specifikt til RK med udgangspunkt i et		Effekten af materialet er en yderligere kvalificering af samtalerne og individuelle		Materialet afprøves i organisationen og forelægges sekr. gr. og dir. i efteråret 2020. Materialet lanceres på

	teoretisk afsæt. Materialet skal understøtte medarbejdere og lederes fortsatte kompetenceudvikling.		udviklingsplaner, som styrker lederes og medarbejders udvikling, med sigte på at højne kvaliteten i serviceydelserne.		chef/ledermøder november 2020-marts 2021 i hele Randers Kommune.
Indsats til initiativer, der kan få flere medarbejdere på fuldtid (Personale og HR)	KL og Forhandlingsfællesskabets har en langsigtet ambition om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. I forlængelse heraf har Randers Kommune igangsat en proces til udvikling af ideer til hvordan flere medarbejdere kan gå op i tid og hvordan der kan opslås og ansættes flere medarbejdere på fuld tid. Initiativet skal understøtte rekruttering af nye medarbejdere og minimere fremtidens mangel på arbejdskraft.		Anbefalingerne fra idekataloget skal afprøves med afsæt i de respektive direktør/chefområder og få den effekt, at flere medarbejdere går på fuld tid.		En tværgående arbejdsgruppe udarbejder i 2. halvår 2020 et idekatalog på baggrund af erfaringer, ideer, forskning og med inspiration fra andre arbejdspladser. Idekataloget drøftes i dir. og HMU. Ideerne omtales i Personale og Arbejdsmiljøredegørelsen for 2020, som forelægges HMU, ØU og BY i maj-juni 2021. Opsamling fra konkrete initiativer fra idekataloget samlet op i personaleredegørelsen for 2021 som udkommer i maj 2022.